

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Mitra Central Asia Surabaya

Oleh

MEGA ROLISTA (NIM:16211045)

Dosen Pembimbing :

KETUT WITARA, ST, MM (NIDN: 0719097602)

Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan agar para manajer mengetahui bahwa ada stimulus sederhana yang dapat dikembangkan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT. MITRA CENTRAL ASIA SURABAYA, yakni tentang pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu, penelitian yang menitik beratkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisis statistic dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Sample pada penelitian ini adalah karyawan PT. MITRA CENTRAL ASIA SURABAYA. Pengambilan sample responden dalam penelitian ini menggunakan metode sample jenuh. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis jalur dengan *Software* SPSS 20. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka diperoleh nilai koefisien analisis jalur variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan nilai sig 0,008, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai sig 0,035, Kompensasi berpengaruh

signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai sig 0,010, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai sig 0,017, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai sig 0,042, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja dengan nilai sig 0,023, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja dengan nilai sig 0,031, Prestasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja dengan nilai sig 0,545. Kata kunci: *Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja*

ABSTRACT

This study is intended so that managers know that there is a simple stimulus that can be developed in improving employee performance at PT. MITRA CENTRAL ASIA SURABAYA, which is about the influence of Leadership, Compensation and Work Discipline on Employee Performance. This research was conducted using a quantitative approach that is, research that focuses on testing

hypotheses with statistical analysis tools and produces conclusions that can be generalized. The sample in this research is PT. MITRA CENTRAL ASIA SURABAYA. Sampling of respondents in this study using the saturated sample method. The test tool used is the path analysis technique with SPSS 20. After testing the proposed hypothesis, the coefficient of path analysis of the leadership variables on work discipline has a significant effect with a sig value of 0.008, Leadership has a significant effect on employee performance with a sig value of 0.035, Compensation has a significant effect on employee work discipline with a sig value of 0.010, Compensation has a significant effect on employee work performance with a sig value of 0.017, Work Discipline has a significant effect on employee performance with a sig value of 0.042, Leadership has a significant effect on work performance through work discipline with a value of sig 0.023, Compensation has a significant effect on work performance through work discipline with a sig value of 0.031, Job Performance does not significantly influence work performance through work discipline with a sig value of 0.545.

Keywords: Leadership, Compensation, Work Discipline, Job Performance.

Pendahuluan

Perusahaan adalah suatu organisasi yang terdiri dari beberapa orang yang mana setiap orang memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Untuk mencapai suatu tujuan setiap perusahaan harus memiliki beberapa faktor, antara lain faktor material, alat-alat penunjang dan sumber daya manusia. Dari ketiga faktor tersebut,

faktor sumber daya manusia adalah faktor yang paling dominan bagi setiap perusahaan. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan menggapai globalisasi serta kemajuan dalam persaingan bisnis yang semakin kompleks saat ini, setiap perusahaan mau tidak mau harus meningkatkan daya saing dan mempersiapkan diri menjadi perusahaan yang kompetitif. Sukses tidaknya suatu perusahaan tergantung dari kreativitas sumber daya manusia. Untuk itu hal utama yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia.

Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan melalui peningkatan prestasi kerja karyawan. Untuk meningkatkan aktivitas kerja karyawan, perusahaan harus dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang nantinya dapat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja. Faktor manusia menentukan kelangsungan hidup dari suatu perusahaan, sehingga tidak ada satupun perusahaan yang tidak melibatkan manusia dalam merealisasikan tujuannya. Karena manusia menjadi pelaku utama perusahaan, maka perlu mendapat perhatian khusus dibanding dengan yang lainnya. Sebagai faktor yang paling penting, manusia dengan kemampuan yang dimiliki dapat menjalankan tugasnya, hal ini akan mempengaruhi berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka perusahaan yang ingin meningkatkan prestasi kerja guna memajukan perusahaan harus mempunyai komitmen terhadap perkembangan kualitas sumber daya manusia.

Manusia sebagai karyawan merupakan faktor penting dalam

suatu perusahaan, karena tanpa manusia sebagai karyawan suatu perusahaan tidak dapat berjalan. Mengingat pentingnya karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan, maka hendaklah pemimpin perusahaan senantiasa memberikan perhatian secara khusus kepada karyawan yang dimiliki. Karena untuk mencapai keberhasilan harus ada kerja sama yang baik dengan bawahannya. Menurut Rivai (dalam Megawati, 2016:6), pemimpin adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas - aktifitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Oleh karena itu kepemimpinan pada hakekatnya adalah proses mempengaruhi atau memberi oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan seni mempengaruhi, mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.

Memberikan dorongan untuk menumbuhkan dan meningkatkan prestasi kerja dalam diri karyawan sangatlah penting, karena dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap perusahaan. Dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan, faktor kepemimpinan karyawan sangatlah penting agar karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan dan mempunyai kewajiban menghormati dan mematuhi pemimpin perusahaan. Kepemimpinan adalah cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur semua unsur-unsur didalam suatu perusahaan untuk mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai, sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Faktor kompensasi agar karyawan menjadi semangat dan bergairah sehingga mampu bekerja secara maksimal. Kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan dalam Munawir dkk, 2014:32). Dalam suatu organisasi pengaturan kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan (Martoyo dalam Munawir dkk, 2015:32).

Faktor disiplin kerja yaitu bagaimana karyawan yang bersangkutan menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan ditempat dia bekerja. Karyawan harus mengembangkan disiplin yang tinggi, karena dari tindakan yang disiplin itulah kinerja karyawan dapat terlihat. Disiplin disini juga dipengaruhi adanya pembagian kerja yang jelas dalam perusahaan dari atasan sampai dengan karyawan biasa dan pelaksanaan setiap karyawan dalam perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan

norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dalam Tongo, 2015:108). Dengan memperhatikan faktor tenaga kerja, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberikan dukungan yang cukup agar kepuasan kerja dapat tercapai, dan memberikan motivasi terhadap karyawan dan menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang nyaman dan menyenangkan. Meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa prestasi kerja setiap karyawan tidaklah sama.

Menurut Mangkunegara (2016 :67), "menjelaskan bahwa Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya". PT. Mitra Central Asia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi farmasi (Distributor obat-obatan). Perusahaan tersebut beralamat di Jalan Raya Panjang jiwu 46-48, Ruko Panji Makmur blok b-7, Surabaya, Jawa Timur. Dalam kegiatan usahanya PT. Mitra Central Asia harus mampu beroperasi agar target penjualan dapat tercapai. Dalam hal ini penulis tertarik untuk meneliti salah satu permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh PT. Mitra Central Asia.

Adapun permasalahan yang dihadapi oleh PT. Mitra Central Asia adalah tidak dapat tercapainya standar prestasi kerja karyawan yang ditetapkan di perusahaan tersebut. Data pencapaian prestasi kerja karyawan di PT. Mitra Central Asia dapat dikatakan rendah karena berada dibawah standar prestasi kerja yang telah ditetapkan. Ketidakmampuan karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka bukan disebabkan karena karyawan tersebut tidak mampu mengerjakan tugas tersebut dengan baik. Namun hal ini dapat terjadi karena karyawan

tersebut tidak bisa menyesuaikan kepemimpinan para pemimpinnya sendiri sehingga karyawan tersebut merasa kurang dihargai oleh pimpinan yang ada diperusahaan.

Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan perusahaan telah melakukan berbagai macam cara seperti pemberian gaji yang tepat waktu pada setiap bulan dan memberikan fasilitas yang dibutuhkannya. Namun disisi lain, dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada perusahaan ini terdapat kegiatan survey yang sering dijalani namun pemberian kompensasi secara finansial masih tergolong minim sehingga semangat kerja karyawan sedikit berkurang dalam menyelesaikan tugas dan beberapa karyawan yang kebutuhan sehari-harinya belum dapat terpenuhi dalam upah yang telah diterima.

Permasalahan disiplin kerja yang kurang seperti tidak masuk kerja (absen) dan terlambat masuk kerja. Jika permasalahan ini tidak diberikan solusi, maka bisa saja akan ditiru oleh karyawan-karyawan lain dan setiap karyawan menjadi tidak disiplin dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Bahkan dengan adanya permasalahan ini akan berdampak pada prestasi kerja karyawan jika dibiarkan secara berkelanjutan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada permasalahan yang terjadi maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Mitra Central Asia ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Mitra Central Asia ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi

- kerja pada PT. Mitra Central Asia ?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Mitra Central Asia ?
 5. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Mitra Central Asia ?
 6. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Mitra Central Asia ?
 7. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Mitra Central Asia ?

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sebanyak 38 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan *path* analisis, asumsi klasik, uji hipotesis.

Tinjauan Pustaka

Tinjauan Pustaka Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2015:13) menyatakan bahwa "Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian"

Kepemimpinan

"Kepemimpinan menurut Amirullah (2015 : 167) adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan". Menurut Rivai dalam Megawati (2016 : 6), pemimpin adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas - aktifitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Oleh karena itu kepemimpinan pada hakekatnya adalah proses mempengaruhi atau memberi oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan seni mempengaruhi, mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. "Menurut Chung dan Meggison dalam buku Wilson Bangun (2016 : 337), mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kesanggupan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu"

Indikator Kepemimpinan

Ada banyak indikator yang disampaikan oleh beberapa ahli, salah satunya Robert House dalam Syamsul (2016 : 30) yaitu :

1. Pemimpin mengharapkan kinerja karyawan yang baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.
2. Pengarahan khusus dari pemimpin yaitu pemimpin memberi pengarahan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas demi tercapainya tujuan perusahaan.
3. Mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif.
4. Memperhatikan kesejahteraan karyawan.

5. Memberikan kebebasan berpendapat bagi seluruh karyawannya.
6. Mempertimbangkan saran dari karyawan.
7. Menetapkan tujuan, sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaan mempunyai dasar dan tepat sasaran.
8. Memperlihatkan kepercayaan bahwa karyawan dapat mencapai standar yang tinggi

Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2015 : 239), “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka”. Menurut Hasibuan (2015 : 117) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan”. Sedangkan menurut Ardana (2012:153) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi”

Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2016 : 86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahun, catur wulan, bulanan atau mingguan yang besarnya sesuai dengan jabatan yang dipegang.
2. Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang

dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Fasilitas kantor adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan.
5. Tunjangan adalah kompensasi selain upah dan gaji, seperti makan siang, tunjangan asuransi kesehatan (Askes) , atau BPJS.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan dalam pendisiplinan yaitu preventif dan korektif (Mangkunegara, 2015 : 129). “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Rivai dalam Tongo, 2015:108). Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis” (Hasibuan, 2016 : 193 – 194)

Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja yang digunakan penulis menurut Soejono (dalam Jumjuma, 2016:11), adapun disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu
Para pegawai datang ke tempat kerja tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan dan perlengkapan dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggung jawab yang tinggi
Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan tempat bekerja
5. Pegawai memakai seragam kantor atau pakaian yang rapi
Menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi

Prestasi Kerja

Definisi prestasi kerja menurut Sari (2015 : 9), "prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya". Mangkunegara (2015 :67), "Menjelaskan bahwa Prestasi

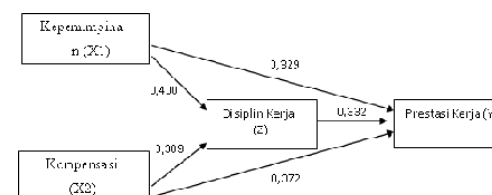
kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya

Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2015:152) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi yaitu:

1. Hasil kerja.
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan.
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif.
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental.
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap.
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi.
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Dari rumusan masalah dan berdasarkan teori – teori yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis yang dikemukakan adalah :

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

H4 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

H5 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

H6 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

H7 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

Sampel Dan Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu menggunakan metode survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus dengan jumlah sebanyak 38 orang

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel tersebut mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak, salah satunya dapat

diketahui dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov-smirnov* yang dipadukan dengan kurva normal Q-Q Plots. Ketentuannya adalah jika probabilitas lebih besar dari level *significant* (α) maka data berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi adalah normal (simetris).

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,51985667
	Most Extreme Differences	
	Absolute Positive	,155
	Negative	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		-,155
Asymp. Sig. (2-tailed)		,954

a. Test distribution is Normal
b. Calculated from data.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Deteksi Multikolinieritas dengan melihat tolerance dan lawannya VIF. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0.10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics ^a	
	Tolerance	VIF
1		
	Gaya Kepemimpinan	,812 1,231
	Kompensasi	,820 1,219
	Disiplin Kerja	,713 1,403

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari Tabel 4.15 diatas terlihat bahwa nilai Tolerance mendekati satu untuk semua variabel dan nilai VIF berada di sekitar satu, dengan demikian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolinieritas di dalam model.

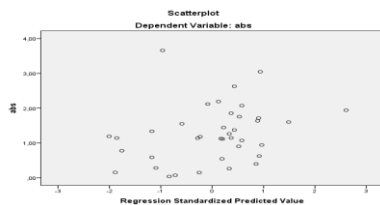
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas dengan *rank spearman* adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi atau Sig. (*2-tailed*) lebih besar dari nilai 0.05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi atau Sig. (*2-tailed*) lebih kecil dari nilai 0.05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat masalah heteroskedastisitas.

Adapun grafik hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada Gambar di bawah ini :



Gambar 4.2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis pada Gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas pada model Uji Glejser dilihat dengan cara menghasilkan regresi nilai absolute residual ($AbsU_i$) terhadap variabel independen lainnya. Hasil dari uji Glejser pada

penelitian ini ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Sig.
(Constant)	,654
1 Gaya Kepemimpinan	,187
Kompensasi	,888
Disiplin Kerja	,160

a. Dependent Variable: abs

Berdasarkan data hasil uji glejser di atas dapat diartikan bahwa di dalam analisis heteroskedastisitas, menunjukkan nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,187 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan lebih besar dari 0,05, sedangkan variabel Kompensasi (X_2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,888 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dan nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (Z) sebesar 0,160 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk melihat apakah terjadi autokorelasi suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t-1$). Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari ketentuan berikut :

Nilai DW	Interpretasi
$4-d_l < DW < 4$	Ada autokorelasi (negatif)
$4-d_u < DW < 4-d_u$	Tidak dapat disimpulkan
$2 < DW < 4-d_u$	Tidak ada autokorelasi
$d_u < DW < 4-d_u$	Tidak ada autokorelasi
$d_l < DW < d_u$	Tidak dapat disimpulkan
$0 < DW < d_l$	Ada autokorelasi (positif)

Hasil Uji Durbin Watson Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2,151

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai DW sebesar 2.151, karena jumlah sampel ada 38 maka diperoleh nilai dU 1.6563 dan dL 1.3177. Sehingga dalam kriteria uji Durbin Watson Autokorelasi apabila "2<DW<4-dU" maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi. Nilai pada uji Durbin Watson sesuai dengan kriteria bahwa "2 < 2.151 < 2.6833" sesuai maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi

Analisis Uji Hipotesis Analisa Jalur

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan regresi dengan program SPSS diperoleh seperti tabel dibawah ini.

Tabel Anova X terhadap Y

ANOVA						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	25,435	2	12,718	5,181	,011*
	Residual	66,409	35	1,900		
	Total	91,844	37			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
 b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya Kepemimpinan

Untuk melihat besaran pengaruh secara simultan, dapat dilihat dari perhitungan tabel model summary dan annova pada hasil hitungan SPSS.

Kriteria pengujian signifikansi sebagai berikut :

- a. Ho diterima dan Ha ditolak apabila sig > 0,05 artinya variabel independen secara

simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen.

- b. Ho ditolak dan Ha diterima apabila sig < 0,05 artinya variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Dari tabel Anova di atas diperoleh nilai F sebesar 5,161 dengan nilai probabilitas (sig) 0,011 karena nilai sig < 0,05 maka ada pengaruh yang signifikan secara bersama antara Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja.

Tabel 4.16
Tabel koefisien X terhadap Y

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
(Constant)	6,004	4,374		1,366	,182	
1	Gaya Kepemimpinan	,004	,100	,029	2,210	,034
	Kompensasi	,358	,145	,372	2,469	,017

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari hasil yang terlihat di tabel *Coefficients* di atas, dapat dilihat nilai beta hasil untuk variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,329 dan besaran t hitung 2,210 dengan besaran sig sebesar 0,034, karena sig < 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan besaran pengaruh sebesar 0,329 atau 32,9%. Untuk variabel Kompetensi terhadap Prestasi Kerja nilai hasil dari beta sebesar 0,372 dan besaran t hitung 2,210 dengan besaran sig sebesar 0,034 karena sig < 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan besaran pengaruh 0,372 atau 37,2%.

Dari tabel diatas dapat dilihat jika pengaruh yang paling dominan terhadap Prestasi kerja secara

langsung adalah variabel Kompensasi, dengan besar pengaruh sebesar 37,2%.

Tabel Anova X terhadap Z

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
Regression ^b	29.593	2	14.797	7.050	.003 ^c
Residual	73.480	35	2.099		
Total	103.053	37			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Untuk melihat besaran pengaruh secara simultan, dapat dilihat dari perhitungan tabel model summary dan annova pada hasil hitungan SPSS.

Kriteria pengujian signifikansi sebagai berikut :

- Ho diterima dan Ha ditolak apabila $\text{sig} > 0,05$ artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen.
- Ho ditolak dan Ha diterima apabila $\text{sig} < 0,05$ artinya variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Dari tabel Anova di atas diperoleh nilai F sebesar 7,050 dengan nilai probabilitas (sig) 0,003 karena nilai $\text{sig} < 0,05$ maka ada pengaruh yang signifikan secara bersama antara Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja.

Tabel Coefficients X terhadap Z

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients ^b	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.732	4.003		1.179	.249
Gaya Kepemimpinan	.315	.177	.400	2.796	.008
Kompensasi	.359	.132	.339	2.719	.010

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari hasil yang terlihat di tabel *Coefficients* di atas, dapat dilihat nilai beta hasil untuk variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja sebesar 0,400 dan besaran t hitung 2,796 dengan besaran sig sebesar 0,008, karena

$\text{sig} < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan besaran pengaruh sebesar 0,400 atau 40,0%. Untuk variabel Kompensasi terhadap Prestasi Kerja nilai hasil dari beta sebesar 0,389 dan besaran t hitung 2,719 dengan besaran sig sebesar 0,010 karena $\text{sig} < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan besaran pengaruh 0,389 atau 38,9%.

Dari tabel diatas dapat dilihat jika pengaruh yang paling dominan terhadap Disiplin kerja secara langsung adalah variabel Gaya Kepemimpinan, dengan besar pengaruh sebesar 40,0%.

Tabel Anova Z terhadap Y

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
Regression	12.226	1	12.226	4.489	.042 ^c
Residual	99.634	36	2.766		
Total	111.860	37			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Untuk melihat besaran pengaruh secara simultan, dapat dilihat dari perhitungan tabel model summary dan annova pada hasil hitungan SPSS.

Kriteria pengujian signifikansi sebagai berikut :

- Ho diterima dan Ha ditolak apabila $\text{sig} > 0,05$ artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen.
- Ho ditolak dan Ha diterima apabila $\text{sig} < 0,05$ artinya variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Dari tabel Anova di atas diperoleh nilai F sebesar 4,489 dengan nilai probabilitas (sig) 0,042 karena nilai $\text{sig} < 0,05$ maka terdapat

pengaruh yang signifikan secara bersama antara Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja.

Tabel Coefficients Z terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-.4,077	3,281		4,318	,000
1 Disiplin Kerja	,332	,114	,332	2,114	,042

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari hasil yang terlihat di tabel *Coefficients* di atas, dapat dilihat nilai beta hasil untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja sebesar 0,332 dan besaran t hitung 2,114 dengan besaran sig sebesar 0,042, karena sig < 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan besaran pengaruh sebesar 0,332 atau 33,2%.

Tabel Anova X dan Y terhadap Z

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	30,393	3	10,131	4,741	,007 ^b
1 Residual	72,860	34	2,137		
1 Total	103,653	37			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi

Untuk melihat besaran pengaruh secara simultan, dapat dilihat dari perhitungan tabel model summary dan annova pada hasil hitungan SPSS.

Kriteria pengujian signifikansi sebagai berikut :

- Ho diterima dan Ha ditolak apabila sig > 0,05 artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen.
- Ho ditolak dan Ha diterima apabila sig < 0,05 artinya variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Dari tabel Annova di atas diperoleh nilai F sebesar 4,741 dengan nilai probabilitas (sig) 0,007 karena nilai sig < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan secara

bersama antara Prestasi Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja.

Tabel Coefisien X dan Y terhadap Z

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4,066	4,213		,905	,341
1 Gaya Kepemimpinan	,326	,157	,367	2,382	,023
1 Kompensasi	,325	,145	,352	2,244	,031
1 Disiplin Kerja	,096	,157	,100	,612	,545

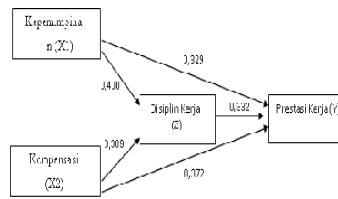
a. Dependent variable: Prestasi Kerja

Dari hasil yang terlihat di tabel *Coefficients* di atas, dapat dilihat nilai beta hasil untuk variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,367 dan besaran t hitung 2,382 dengan besaran sig sebesar 0,023 karena sig < 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Untuk variabel Kompensasi terhadap Prestasi Kerja nilai hasil dari beta sebesar 0,352 dan besaran t hitung 2,244 dengan besaran sig sebesar 0,031 karena sig < 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja nilai hasil dari beta sebesar 0,100 dan besaran t hitung 0,612 dengan besaran sig sebesar 0,542 karena sig > 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Dalam penelitian ini ada 2 buah persamaan struktur yang akan dihitung dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi, korelasi dan perhitungan pengaruh hasil kontribusi analisis jalur. Dua persamaan struktural tersebut :

- Persamaan Struktur Satu
 $Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$
 - Persamaan Struktur Dua
 $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_2$
- Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui kausal empiris

antara variabel yang terbentuk adalah :



Gambar 4.3
Hubungan Kausal Empiris antara Variabel penelitian

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan yang terbentuk adalah :

$$Y = 6.934 + 0.329X_1 + 0.372X_2 + e_1$$

$$Z = 4.065 + 0.326.X_1 + 0.325X_2 + 0.096Y + e_1$$

X1= gaya Kepemimpinan

X2= Kompensasi

Z= Disiplin Kerja

Y= Prestasi Kerja

e1 & e2 = Error

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Prestasi Kerja.

Tabel 2.23 Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
X1-Y	0,329	
X2-Y	0,372	
Z-Y	0,332	
X1-Z	0,400	
X2-Z	0,389	
X1-Z-Y		(0,400 X 0,332) = 0,1328
X2-Z-Y		(0,389 X 0,332) = 0,1291

Sumber : Analisis Peneliti

Perhitungan Pengaruh hasil Kontribusi Analisa Jalur

Perhitungan Pengaruh Hasil Kontribusi Analisa Jalur berdasarkan :

a. Pengaruh hasil Kontribusi struktur satu (Pengaruh langsung).

1. Kontribusi Gaya Kepemimpinan (X1) yang secara langsung mempengaruhi Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 0.329 atau 32,9%.

2. Kontribusi Kompensasi (X2) yang secara langsung mempengaruhi Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 0.372 atau 37,2 %.

3. Kontribusi Disiplin Kerja (Z) yang secara langsung mempengaruhi Prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0,332 atau 0,332 %.

4. Kontribusi Kepemimpinan (X1) yang secara langsung mempengaruhi Disiplin Kerja (Z) adalah sebesar 0,400 atau 40,0 %.

5. Kontribusi Kompensasi (X2) yang secara langsung mempengaruhi Disiplin Kerja (Z) adalah sebesar 0.389 atau 38.9 %.

b. Pengaruh hasil kontribusi Struktur dua (Pengaruh tidak langsung)

1. Pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) adalah sebesar (0,400 X 0,332) = 0,1328 atau 13,28 %.

2. Pengaruh tidak langsung variabel Kompensasi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) adalah sebesar (0,389 X 0,332) = 0,1291 atau 12,91 %.

c. Pengaruh Total

1. Pengaruh gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) adalah sebesar 0,329 + (0,400 X 0,332) = 0,4618 atau 34,18 %.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) adalah sebesar

$$0,372 + (0,389 \times 0,332) = 0,5011 \text{ atau } 50,11\%.$$

d. Kesimpulan

Dengan melihat hasil perhitungan pengaruh masing-masing variabel secara langsung dan tidak langsung maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kontribusi pengaruh secara langsung Kepemimpinan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 32,9 %, sedangkan pengaruh tidak langsung Kepemimpinan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) adalah sebesar 13,28 %, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Disiplin Kerja (Z) hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* Disiplin Kerja (Z) dengan hasil kontribusi sebesar 32,9 %.
2. Kontribusi pengaruh secara langsung Kompensasi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 37,2 %, sedangkan pengaruh tidak langsung Kompensasi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) adalah sebesar 12,91 %, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Disiplin Kerja (Z) hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* Disiplin Kerja (Z) dengan hasil kontribusi sebesar 37,2 %.

3. Pembahasan Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada PT. Mitra Central Asia Surabaya

Berdasarkan pengujian parsial (uji T) dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan

diatas, variabel Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja PT. Mitra Central Asia Surabaya memperoleh nilai sig 0.008, nilai tersebut < 0.050 , maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada PT.Mitra Central Asia surabaya. Artinya bahwa kepemimpinan yang saat ini dijalankan oleh para pimpinan PT. Mitra Central Asia surabaya berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Contoh nyata yaitu pemimpin perusahaan ini memberikan peringatan kepada karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, jadi hipotesis pertama diterima.

Sesuai dengan teori hubungan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja bahwa dalam menegakkan disiplin seorang pemimpin tidak hanya mengeluarkan ketentuan-ketentuan yang harus ditaati para karyawannya, karena karyawan merupakan manusia yang tidak luput dari kesalahan dan kekurangan. Jadi pemimpin juga harus bisa mengatasi dan mengantisipasi agar tidak terjadi kesalahan dari para karyawannya seperti menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Mitra Central Asia Surabaya

Berdasarkan pengujian parsial (uji T) dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diatas, variabel Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja memperoleh nilai sig 0.034, nilai tersebut < 0.05 dan nilai koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT.Mitra Central Asia surabaya dengan arah pengaruh positif.

Artinya metode kepemimpinan yang saat ini dijalankan oleh para pimpinan PT. Mitra Central Asia Surabaya seperti pemberian kesempatan penyampaian dan pengembangan ide kepada karyawan yang saat ini sudah dijalankan oleh para pimpinan sangat berdampak baik terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini sesuai hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, jadi hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suyanto (2017) yaitu variabel Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja karyawan dinilai baik oleh karyawan. Aspek Kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan saat ini menunjukkan bahwa organisasi tersebut juga dinilai bagus, terutama mengenai kerja sama antara karyawan dan manajemen.

Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja pada PT. Mitra Central Asia Surabaya

Berdasarkan pengujian parsial (uji T) dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diatas, variabel Kompensasi terhadap Disiplin Kerja memperoleh nilai sig 0.010, nilai tersebut < 0.050 , maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada PT. Mitra Central Asia Surabaya. Artinya bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. Mitra Central Asia Surabaya dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Contoh nyata adalah pemberian kompensasi akan menambah semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini tidak dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, jadi hipotesis ketiga diterima.

Selain itu penyediaan fasilitas kantor dalam menunjang segala aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik yang digunakan dalam kegiatan normal perusahaan

seperti alat tulis kantor, Komputer/laptop juga sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan fasilitas yang telah disediakan maka dalam bekerja karyawan akan merasa dimudahkan sehingga karyawan terhindar dari rasa malas yang berdampak baik terhadap kedisiplinan karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja pada PT. Mitra Central Asia Surabaya

Berdasarkan pengujian parsial (uji T) dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diatas, variabel Kompensasi terhadap Prestasi Kerja memperoleh nilai sig 0.017, nilai tersebut < 0.050 dan nilai koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Mitra Central Asia Surabaya dengan arah pengaruh positif. Artinya bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. Mitra Central Asia Surabaya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, jadi hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Oky Dwi Cahyo (2015) yaitu variabel kompensasi melalui uji secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Mitra Central Asia Surabaya

Berdasarkan pengujian parsial (uji T) dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diatas, variabel Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja memperoleh nilai sig 0.042, nilai tersebut < 0.050 dan nilai koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan

terhadap Prestasi Kerja pada PT. Mitra Central asia Surabaya dengan arah pengaruh positif. Artinya bahwa setiap karyawan saat ini sepenuhnya taat terhadap aturan kantor dan bertanggung jawab atas segala pekerjaannya sehingga hasil kerja yang didapatkan memuaskan.. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, jadi hipotesis diterima.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja melalui disiplin Kerja pada PT. Mitra Central Asia Surabaya

Berdasarkan hasil uji SPSS yang telah dilakukan oleh peneliti, variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan dan Kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan, dikarenakan dari hasil uji SPSS ketiganya memiliki pengaruh yang signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Mitra Central asia Surabaya.

Besaran Kontribusi pengaruh secara langsung Kepemimpinan terhadap Prestasi kerja Karyawan adalah sebesar 32.9 %, sedangkan Besaran Kontribusi Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Prestasi kerja Karyawan melalui disiplin kerja adalah sebesar 13,28 %, maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* disiplin kerja hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* disiplin kerja dengan hasil kontribusi sebesar 32,9 %. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Amirullah (2015) mengenai pengertian kepemimpinan

yaitu orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan, apabila seorang pemimpin mampu mempengaruhi karyawannya untuk bersikap disiplin terhadap perusahaan, tanpa adanya paksaan maka faktor disiplin dalam hal pekerjaan karyawan tersebut akan tetap memiliki prestasi kerja yang baik bagi perusahaan dan pekerjaannya akibat dari pengaruh yang di berikan oleh pimpinannya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja melalui disiplin Kerja pada PT Mitra Central Asia Surabaya

Berdasarkan hasil uji SPSS yang telah dilakukan oleh peneliti, variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan dan Kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan, dikarenakan dari hasil uji SPSS ketiganya memiliki pengaruh yang signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Mitra Central asia Surabaya.

Besaran Kontribusi pengaruh secara langsung Kompensasi terhadap Prestasi kerja Karyawan adalah sebesar 37,2 %, sedangkan Besaran Kontribusi Pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Prestasi kerja Karyawan melalui disiplin kerja adalah sebesar 12,91 %, maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* disiplin kerja hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* disiplin kerja dengan hasil kontribusi sebesar 37,2

% Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012) mengenai pengertian kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Karyawan yang merasa kompensasinya terpenuhi maka prestasi kerjanya akan meningkat tetapi akan lebih meningkat jika ditambahkan dengan disiplin kerja yang tinggi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian penelitian dapat ditarik dua kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mitra Central Asia Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t yang memperoleh nilai sig 0.008, nilai tersebut < 0.050 , dengan kontribusi pengaruh sebesar 32,9 %. Artinya bahwa kepemimpinan yang saat ini dijalankan oleh para pimpinan PT. Mitra Central Asia Surabaya berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, sehingga hipotesis diterima.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Central Asia Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t yang memperoleh nilai sig 0.034, nilai tersebut < 0.050 , dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,0%, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Mitra Central Asia. Hal ini sesuai hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, jadi hipotesis diterima.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mitra Central Asia Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t yang memperoleh nilai sig 0.010, nilai tersebut < 0.050 , dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,9%, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada PT Mitra Central Asia. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, sehingga hipotesis diterima.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Central Asia Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t yang memperoleh nilai sig 0.017, nilai tersebut < 0.050 , dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,2 %, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Mitra Central Asia Surabaya. Hal ini sesuai hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, jadi hipotesis diterima.
5. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Central Asia Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t yang memperoleh nilai sig 0.042, nilai tersebut < 0.050 , dengan kontribusi pengaruh sebesar 33,2%, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT Mitra

Central Asia Surabaya. Hal ini sesuai hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, jadi hipotesis diterima.

6. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja pada PT. Mitra Central Asia Hasil uji SPSS yang telah dilakukan oleh peneliti, variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan dan Kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan, dikarenakan dari hasil uji SPSS ketiganya memiliki pengaruh yang signifikan dengan kontribusi pengaruh total sebesar 32,9 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Mitra Central Asia Surabaya. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti , sehingga hipotesis diterima.
7. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja pada PT. Mitra Central Asia Surabaya Hal ini sesuai dengan hasil uji SPSS yang telah dilakukan oleh peneliti, variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan dan Kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan, dikarenakan dari hasil uji SPSS ketiganya memiliki pengaruh yang signifikan dengan kontribusi pengaruh total sebesar 50,11% sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan melalui disiplin

kerja pada PT. Mitra Central Asia Surabaya. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti , sehingga hipotesis diterima

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan rekapitulasi tanggapan responden tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja melalui Disiplin Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Mitra Central Asia Surabaya, maka dapat disarankan kepada perusahaan beberapa hal berikut ini:

1. Memberikan gaji yang layak sesuai dengan jabatan yang dipegang oleh karyawan.
2. Memberikan imbalan finansial langsung kepada karyawan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
3. Memberikan insentif kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Memberikan fasilitas kantor kepada karyawan untuk menunjang segala aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan seperti alat tulis kantor, Komputer/laptop.
5. Memberikan tunjangan seperti uang makan, THR (Tunjangan Hari Raya), Askes atau BPJS kepada karyawan.

Daftar Pustaka

- Amirullah, 2015, *Pengantar Manajemen*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Ardana, dan Komang, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arifin, Syamsul, 2016, *Leadership ilmu dan seni*

- kepemimpinan, Mitra wacana media, Jakarta.
- Bangun, Wilson, 2016, *Manajemen sumber daya manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Cahyo, Oki Dwi, 2015, *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi)*, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 20*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang dan Marihot Amh Manullang. 2015, *Manajemen Personalia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Muhammad, Rio Firdaus, 2016, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Puskesmas Pisangan)*, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Munawir , Amri dan Shabri, 2015, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Struktur Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 3, No. 1, Hal : 27-36.
- Priyatno, Dwi, 2018, *Belajar cepat olah data statistik dengan SPSS*, Andi, Yogyakarta.
- Rinoldy, Z, 2015, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi*, *Jurnal Dinamika Manajemen*, ISSN 2338-123X, Vol. 1, No. 1.
- Sari, Aida Rahmita, 2015, *Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta*, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2015, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Setiawan, Teguh, 2016, *Kepemimpinan*, ag pubisher, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Supriyadi, Edi, 2017, *Mengolah data untuk penelitian perangkat lunak statistic*, In Media, Jakarta.
- Tongo, Yuberius, 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara*, *Jurnal*

*Riset Bisnis dan
Manajemen*, Vol. 2, No. 4,
Hal :103-117.

Wirawan, 2016, *Kepemimpinan*,
Rajagrafindo Persada,
Jakarta